

P.O.R. PUGLIA 2014 – 2020
Avviso Pubblico N. 4/FSE/2018 approvato con Decisione C(2015)5854 del 13/08/2015
Corso ITS VIII Ciclo
“Tecnico Superiore in Marketing Digitale delle Imprese Agroalimentare”
(Acronimo: MiDia)

Docente: VALERIA TEDESCHI

AREA: TRASVERSALE

UF: ORIENTAMENTO E BILANCIO DI COMPETENZE



CONOSCENZA DI SE'

- Ciò che una persona è (caratteristiche cognitive e di personalità)
- Ciò che **pensa di essere** (percezione di sé e convinzioni rispetto a se stessa)
- Ciò che **desidera di essere** (desideri ed aspirazioni)



IL BILANCIO DI COMPETENZE

Un percorso di riflessione insieme

1- Introduzione al bilancio di competenze



Cosa intendiamo per competenze?

Insieme strutturato di **conoscenze, capacità e atteggiamenti** necessari per l'efficace svolgimento di un compito lavorativo

conoscenze
+
capacità
+
atteggiamenti
+
caratteristiche individuali

PERFORMANCE COMPETENTE



Di cosa si tratta....

...Un luogo e un tempo, nel quale e attraverso il quale il soggetto ha l'occasione di:

- *Sviluppare una **maggior conoscenza di sé***
- *Sviluppare una maggior **conoscenza dei contesti sociali e organizzativi** in cui è inserito*
- *Negoziare, in primo luogo con se stesso, un **progetto di sviluppo realistico** di crescita socio professionale, sviluppando capacità decisionali e responsabilità sulle scelte future.*



E' un percorso che mira a...

- ...favorire il **livello di consapevolezza** circa le proprie potenzialità
- ...favorire l'aumento di consapevolezza dell'individuo circa le proprie caratteristiche e risorse
- ...favorire la **costruzione di un progetto personale** che sia congruente, scelto in modo autonomo e pienamente responsabile
- ...sviluppare **competenze di analisi e di valutazione** critica
- ...stimolare l'**elaborazione di piani di azione** finalizzati a realizzare le decisioni prese
- ...**incrementare la motivazione personale** al lavoro per superare le percezioni di fallimento



Funzione di chi conduce il bilancio è...



...*Affiancare* il soggetto, fornendo gli strumenti necessari per attivare un percorso di riflessione soddisfacente su sé stesso, i suoi desideri e il proprio lavoro



Chi partecipa ad un bilancio deve...



...*Essere attivo* ed esercitare un'auto-riflessione durante tutto il percorso. E' la persona che cerca le informazioni, realizza una sintesi e costruisce un progetto personale.



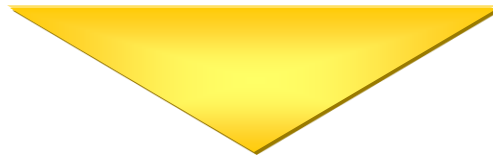
Il nostro percorso...



2 - La conoscenza di sé



LA NOSTRA PERCEZIONE DI NOI STESSI E' QUELLA CHE GUIDA LE NOSTRE AZIONI



- ✓ Abbiamo una certa immagine di noi stessi
- ✓ I nostri comportamenti sono la conseguenza di questa immagine
- ✓ Adottiamo delle modalità di presentarci agli altri che dipendono da quello che vogliamo realizzare nella vita
- ✓ Potremmo avere un diverso concetto di noi stessi per ognuno dei diversi ruoli sociali che ricopriamo



Alcune qualità di me stesso



Perseveranza



Forza di volontà intesa come costanza di atteggiamento o comportamento sostenuta da una convinzione personale

Socievolezza



Qualità dell'individuo che ama, ricerca e allaccia facilmente **contatti sociali**. Abituale affabilità o cordialità nei rapporti umani.

Scrupolosità



Essere diligente e preciso nell'osservanza di un dovere o nell'adempimento di un compito.

Equilibrio emotivo



Capacità di controllare le proprie emozioni e i propri impulsi anche in situazioni di difficoltà o stressanti.

Interesse a conoscere



Curiosità nei confronti degli avvenimenti della vita quotidiana e delle nuove esperienze. Interesse a scoprire contesti culturali diversi dal proprio.



ESERCITAZIONE

- AutoTest sulle competenze trasversali
- Test dei 10 FATTORI – CHI SONO
- Test Scheda 22 - COSA SO FARE
- Qualità personali e Punti deboli – Test



Alcune caratteristiche importanti....

- A. Autoefficacia
- B. Locus of control
- C. Proattività
- D. Assertività
- E. Stile di Leadership



A. Autoefficacia

Fiducia e aspettative che una persona ha di padroneggiare con successo determinate situazioni; convinzione di poter dominare con efficacia determinate prove (Bandura 1982)



Il livello di autoefficacia influenza molto il grado di impegno del soggetto, risulta predittivo, anche a parità di attitudini, della quantità e della qualità delle prestazioni.

Il sentimento di autoefficacia influenza il soggetto a livello multidimensionale:

**SFERA COGNITIVA
SFERA MOTIVAZIONALE
SFERA AFFETTIVA
SFERA DI SCELTA**



A. Autoefficacia

La strutturazione dell'autoefficacia è determinata soprattutto dalle **esperienze di successo e fallimento**: il soggetto realizza una specie di bilancio generale dei risultati ottenuti nel passato e sulla base di questo struttura la sua percezione di autoefficacia per il futuro

ESPERIENZE PASSATE



LIVELLO DI AUTOEFFICACIA PERCEPITA



PRESTAZIONE

A. Livello dell' autoefficacia

AUTOEFFICACIA ELEVATA

Le persone che si ritengono in grado di svolgere un determinato compito vengono classificate come soggetti ad autoefficacia elevata relativamente a quel compito



Chi presenta un'alta autoefficacia:

- Persevera nei tentativi di raggiungere un obiettivo
- Attribuisce un insuccesso a scarso impegno o a situazioni avverse
- È capace di affrontare gli stress ambientali
- Ha **obiettivi ambiziosi**
- Raggiunge facilmente successi personali

AUTOEFFICACIA BASSA

Le persone che non si ritengono capaci di eseguire un determinato compito sono dette, rispetto a quel compito, a bassa autoefficacia



Chi presenta una scarsa autoefficacia:

- Tende ad evitare attività ritenute difficili
- Riduce l'impegno e rinuncia facilmente davanti alle difficoltà
- Attribuisce la mancanza di risultati alle proprie scarse capacità
- È facilmente **soggetto a depressione**



B. Locus of control

Il Locus of Control è l'atteggiamento mentale con cui le persone sentono di essere in grado di determinare le proprie azioni e i relativi risultati

Una persona che possiede la convinzione di essere in grado di controllare il proprio destino

Una persona che possiede la convinzione che il proprio destino sia controllato da fattori esterni

LOCUS OF CONTROL INTERNO

LOCUS OF CONTROL ESTERNO

E' IMPORTANTE RICORDARE CHE...

Le aspettative di una persona circa il proprio potere di controllo su un risultato influenzano la probabilità di ottenere il risultato stesso

Locus of Control ESTERNO

- Sentire gli eventi come **imprevedibili**
- **Dipendere sempre dagli altri** anziché attivarsi nell'autonoma ricerca di soluzioni
- Vedere le variabili esterne da controllare come eccessive rispetto alle proprie capacità
- **Sentirsi impotente** rispetto agli eventi
- Attribuire i risultati negativi/positivi sempre e comunque al destino o agli altri
- Perdere rapidamente la motivazione a fronte di ostacoli e difficoltà



Locus of Control INTERNO

- Ricercare attivamente strumenti, conoscenze e skills che permettono di affrontare meglio situazioni o problemi
- Tendere a vedere i problemi come risolvibili o perlomeno analizzabili
- Avere **fiducia** nelle proprie potenzialità
- Cercare di capire quali possono essere le alternative di un corso di azione finalizzato al raggiungimento di un obiettivo e di determinare le probabilità di successo di ciascun corso d'azione



E' la percezione di avere delle possibilità, di poter cambiare situazioni negative che ci riguardano, di poter risolvere problemi e attivarsi in modo proficuo e produttivo

APPROCCIO REATTIVO

VS

APPROCCIO PROATTIVO

- Essere capaci di reagire ad un evento ma non di prevederlo anticipatamente
- Accorgersi dei cambiamenti quando essi sono già in atto



PASSIVITA'

- Essere in grado di percepire anticipatamente le tendenze e i cambiamenti futuri per pianificare le azioni in tempo
- Attivare le proprie potenzialità per costruire il proprio percorso
- Recuperare i propri sogni e utilizzarli per affrontare le situazioni



CREATIVITA'



ARRIVANO I MARZIANI

SISTEMA RAPPRESENTAZIONALE (Visivo, Auditivo, Cinestesico)

STILE DI COMUNICAZIONE (Passivo, Aggressivo, Assertivo)

ASCOLTO ATTIVO

NEGOZIAZIONE (stile competitivo, cooperativo, arrendevole, salomonico, accomodante)

D. Assertività

ASSERTIVITA' E'...

- ✘ Capacità del soggetto di trovare un equilibrio tra comportamento passivo e comportamento aggressivo nella soddisfazione dei propri bisogni.
- ✘ Capacità di manifestare in modo immediato e diretto emozioni, sentimenti, esigenze e convinzioni personali tenendo presenti i propri obiettivi ed interessi ma **bilanciando**, a seconda delle circostanze, l'aggressività e la passività, in modo da ottenere il miglior vantaggio per se stessi nel breve e nel lungo termine.



Passività

Comportamento passivo:

mettere da parte le proprie esigenze, i propri diritti ed i propri doveri perché si trova difficile affrontare una situazione in modo diverso.

Le persone che si comportano in modo passivo possono sentirsi frustrate, insoddisfatte, ansiose, depresse, scontente. Nel rapporto con gli altri hanno difficoltà a dimostrare adeguatamente quello che sanno fare e quanto valgono ed in questo modo rischiano di essere svalutate dagli altri oltre che da se stesse.

Assertività

Comportamento assertivo:

considerare importanti le proprie esigenze, diritti, bisogni e desideri e cercare di soddisfarli

Le persone che si comportano in modo assertivo fanno in modo che i propri interessi vadano ad intaccare il meno possibile i diritti ed i bisogni degli altri, evitando quindi di creare situazioni delle quali successivamente potrebbero pentirsi

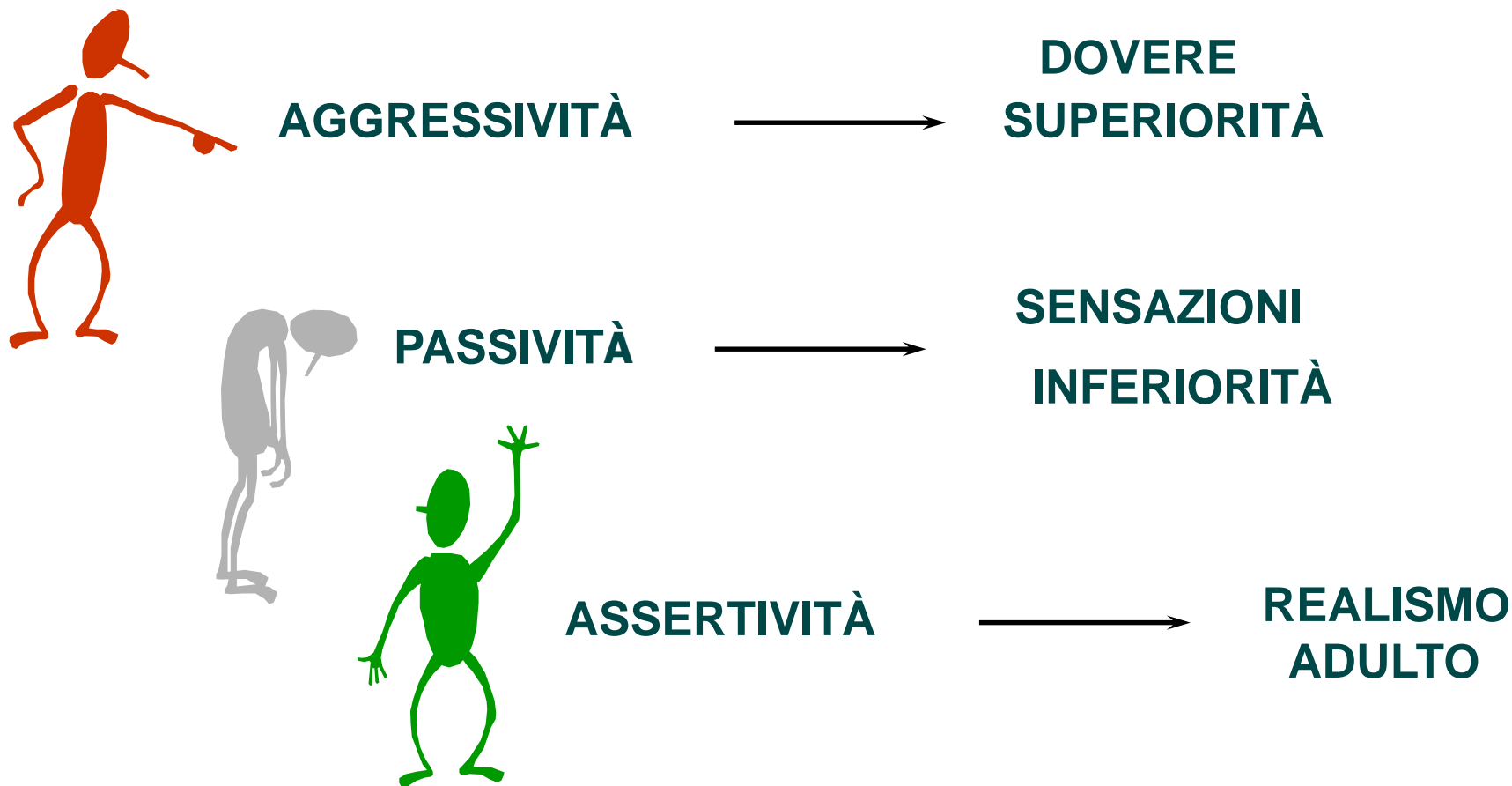
Aggressività

Comportamento aggressivo:

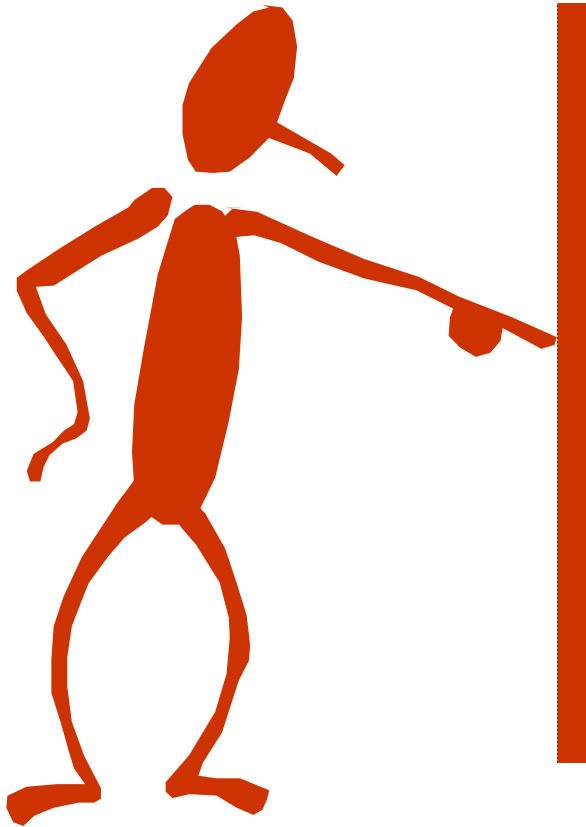
cercare di fare in modo che le proprie esigenze ed i propri diritti siano soddisfatti ad ogni costo

Le persone che si comportano in modo aggressivo riescono sicuramente ad appagare alcuni loro bisogni ma rischiando fortemente di compromettere altri elementi importanti della propria vita: le amicizie, il rapporto con i colleghi, con il partner, con i genitori e con i figli. Chi si comporta in modo aggressivo, pur ottenendo dei successi, si trova spesso ad essere insoddisfatto di se stesso.

Relazioni con l'altro nella comunicazione



Aggressività



RICORDATI SEMPRE

NON FARE MAI

BISOGNA ESSERE

NON SI DEVE

SEI RIDICOLO ASSURDO

COME TI PERMETTI?

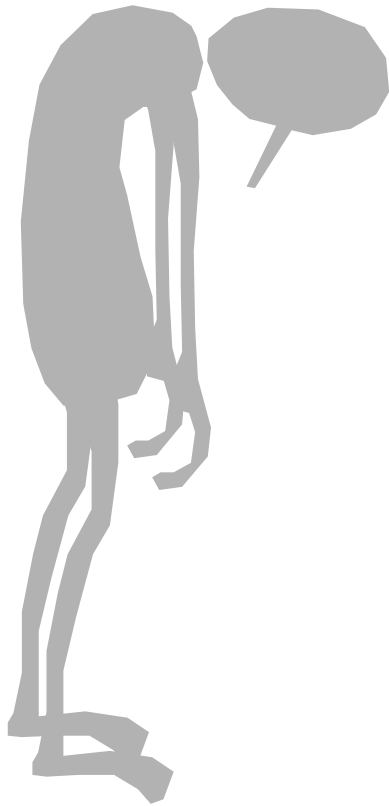


Le cause del comportamento aggressivo

- ➔ SENTIMENTO DI **VULNERABILITA'** E DI **DEBOLEZZA** CHE SPINGE AD ANTICIPARE L'ATTACCO TEMUTO
- ➔ IPERVALUTAZIONE DI SÉ E **SOTTOVALUTAZIONE** DEGLI ALTRI
- ➔ **ECESSIVAMENTE AUTOCENTRATO**



Passività



MI SCUSI, NON VOLEVO

MI DISPIACE

SE MI PERMETTE, VORREI

MI PIACEREBBE

NON SO SE FACCIO O DICO

BENE, MA



Le cause del comportamento passivo

- **PAURA DI OFFENDERE**
- **SCAMBIARE LA PASSIVITA' PER GENTILEZZA E CORTESIA**
- **DIFFICOLTÀ A RICONOSCERE I PROPRI DIRITTI**
- **TIMORE DELLA PERDITA DELLA APPROVAZIONE DEGLI ALTRI**
- **CARENZA DI ABILITÀ COMPORTAMENTALI**



Assertività



IO PENSO O CREDO CHE

HO L'IMPRESSIONE CHE

SECONDO ME

IN CHE MISURA

IN CHE MODO, PERCHÉ?

ESAMINANDO OBIETTIVAMENTE

LA QUESTIONE

E' PROBABILE CHE

VALUTIAMO INSIEME SE



Il comportamento assertivo

E' UN TIPO DI COMPORTAMENTO SOCIALE IN GRADO DI FACILITARE IL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI PREFISSATI MEDIANTE L'UTILIZZO DI UN ELEVATO LIVELLO DI ABILITA' SOCIALE E ORGANIZZATIVA.

È la capacità di un individuo di esprimere liberamente i propri bisogni e le proprie idee e di far valere i propri diritti **senza violare quelli altrui.**



Esercitazione

Siete su una nave che è stata danneggiata e sta per affondare. Tutti i componenti dell'equipaggio (voi) possono facilmente salvarsi sull'unica scialuppa di salvataggio per raggiungere un'isola sconosciuta. E' possibile portare sulla scialuppa, a causa della poca capienza, una sola cosa tra quelle elencate:

Una valigia contenente coperte

Una cassetta di medicinali

Una cassetta di liquori

Una cassetta di armi

Una cassetta di utensili

Dei salvagenti

Una cassa di viveri

Una piccola cucina da campo

Un cane che è la mascotte di tutto il gruppo

Una radio di bordo non funzionante (con la speranza di ripararla).

La nave affonderà in 45 minuti, tutto ciò di cui avete bisogno per decidere è scritto qui sopra.



Esercitazione

Una giovane donna sposata, trascurata da un marito troppo preso dal suo lavoro, si lascia sedurre e va a passare la notte dal suo seduttore, in una casa situata dall'altro lato del fiume.

Per tornare a casa sua, l'indomani all'alba prima del rientro del marito, che sta per tornare da un viaggio, deve attraversare il ponte. Ma un pazzo minaccioso le vieta il passaggio.

Corre allora a cercare un traghettatore che chiede il pagamento del passaggio. La donna non ha denaro. Spiega e supplica. Ma egli si rifiuta di lavorare senza essere prima pagato.

La donna torna allora dal suo amante e gli chiede i soldi. Egli glieli rifiuta senza dare spiegazioni.

Allora lei va a trovare un suo amico scapolo, che le dedica da sempre il suo amore ideale, ma al quale lei non ha mai ceduto. Gli racconta tutto e gli chiede dei soldi. Anche lui rifiuta di darglieli: l'ha delusa comportandosi così male.

Allora decide, dopo un altro vano tentativo presso il traghettatore, di attraversare il ponte.

Il pazzo la uccide.

Quale di questi sei personaggi - in ordine di apparizione - la donna, il marito, l'amante, il pazzo, il traghettatore, l'amico, può essere ritenuto responsabile di questa morte? Classificateli in ordine di responsabilità decrescente.



Esercitazione

il gioco è un test psicologico attuo a disegnare un profilo dei partecipanti.

gli obiettivi sono principalmente 2:

a) valutare la capacità di persuasione l'uno sull'altro

b) confrontare le scale di valori dei partecipanti.

ogni personaggio rappresenta un valore.

A) donna--amore

B) amante--passione

C) traghettatore--soldi

D) amico--amicizia

E) pazzo--rappresenta l'esecutore, dunque la materialità

F) Marito--carriera

non esiste una scala giusta o sbagliata, ma solo la PROPRIA scala di valori.

i partecipanti hanno però l'obiettivo di raggiungere un accordo.



Modo in cui le persone gestiscono la propria centralità nel gruppo, considerando l'orientamento al compito e alle relazioni.



E. Come è il tuo stile di leadership?

STILE AUTOCRATICO

Persona che ama centralizzare su se stessa le decisioni e chiede soltanto sottomissione ed esecuzioni dei suoi ordini. Ai suoi collaboratori non permette di esprimere le sue opinioni ma ritiene sia più giusto che chi è responsabile si assuma tutte le responsabilità di come debbano essere eseguite le attività. Non esiste spazio per la collaborazione ma soltanto chi comanda e chi obbedisce.

STILE CORDIALE

Persona che ama valorizzare il buon clima, l'intesa, le relazioni umane e il consenso; persona che ama lavorare instaurando un rapporto di collaborazione e di reciproco scambio con i collaboratori e ritiene giusto concedere uno spazio sufficiente per ascoltare le opinioni delle persone che lavorano con lei. Chi è caratterizzato da uno stile di leadership cordiale preferisce lavorare in un clima disteso e senza conflitti per questo punta maggiormente ad instaurare e mantenere un buon sistema di relazioni interpersonali puntando a valorizzare tutti quelli che operano in questa direzione.

STILE NEGOZIATORE

Persone che adottano relazioni che valorizzano il dialogo e l'arricchimento reciproco. Chi adotta questo tipo di stile ama lavorare alla pari con i suoi collaboratori senza considerare le differenze di status o di potere, di obiettivi, di punti di vista. E' uno stile portato a risolvere i conflitti nel gruppo dei collaboratori per favorire un'armonia nel lavoro. Adottando questo tipo di stile si desidera permettere ai propri collaboratori un apprendimento costante per la valorizzazione delle loro competenze.

E. Stili di organizzazione

STILE RAZIONALE



ORGANIZZAZIONE CENTRATA SUI METODI

- sono importanti il rigore e la procedura
- non sono tanto importanti il risultato dei comportamenti quanto il modo e la procedura che viene utilizzata
- viene prestata attenzione al *come* realizzate i vostri obiettivi
- interessa prevalentemente il percorso e non il punto di arrivo

STILE INTUITIVO



ORGANIZZAZIONE CENTRATA SUL CONTENUTO

- viene preferito un approccio umano ad un approccio contrassegnato da regole e metodi spesso troppo rigidi
- ci si lascia guidare dalle circostanze e si costruiscono i risultati valutando la situazione specifica
- ci si lascia guidare dalle situazioni senza schemi predefiniti ma con una particolare attenzione alle relazioni
- le attività vengono organizzate in relazione al contesto e alle persone che sono coinvolte.

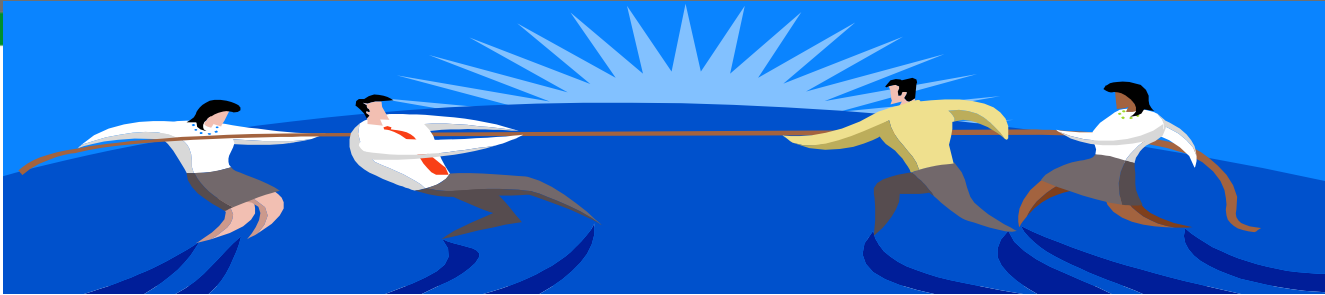
STILE OPERAZIONALE



ORGANIZZAZIONE CENTRATA SUI RISULTATI

- approccio maggiormente attento ai risultati ma flessibile in ciò che concerne l'utilizzo dei metodi e i modi di fare
- interessa raggiungere i risultati che ci si propone. L'importante è arrivare alla meta e raggiungere gli obiettivi
- non è importante il come, non è il percorso, ma la meta che fornisce la maggiore gratificazione per il lavoro svolto

La gestione dei conflitti



- **IMPOSIZIONE:** vince chi ha più potere
- **COMPROMESSO:** “*do ut des*” che consente di superare l’impasse, mantenendo una buona relazione ma penalizzando in parte i risultati
- **ACCORDO:** le due parti ottengono il massimo dei risultati possibili attraverso il processo di

negoziazione

FONDAZIONE ITS AGROALIMENTARE PUGLIA
Corso ITS VIII Ciclo 2018-20

“Tecnico Superiore Responsabile alle vendite e promozione dei Prodotti Enogastronomici del territorio”



Strategie e risultati possibili



WIN – LOSE
(vinco perdi)

LOSE – LOSE
(perdo perdi)

WIN – WIN
(vinco vinci)

negoziazione



Strategie e risultati possibili

	IO VINCO	IO PERDO
TU PERDI	SCHEMA DEL PIRATA (se umilio qualcuno, difficilmente questa persona perderà nuovamente)	SCHEMA DEL CRETINO (pur di non far vincere l'altro, sono disposto a perdere anche io)
TU VINCI	SCHEMA WIN-WIN (è l'unico corretto ma difficile da applicare, devo ammettere non solo la mia vittoria ma anche quella dell'altro)	SCHEMA DEL SANTO (mi sacrifico per l'altro)



GLI STILI NEGOZIALI

Le variabili degli stili negoziali

Nelle situazioni negoziali sono generalmente presenti due variabili:

Relazioni



Risultato



L'interazione tra le variabili
Gli stili più usati

RELAZIONI



RISULTATO



Lo stile Accomodante

(alto orientamento alle relazioni, basso al risultato)

Evita i conflitti

Ricerca l'armonia tra le parti

Pensa che un buon clima sia l'aspetto più importante nella negoziazione

Tende a soddisfare i bisogni dell'interlocutore, anche a costo del sacrificio dei propri



Lo stile Disimpegnato

(Basso orientamento alle relazioni e al risultato)

E' arrendevole

Impegna la minima energia

Prende ciò che la controparte è disposta a concedere

Il suo obiettivo principale è ritirarsi al più presto dalla negoziazione



Lo stile Competitivo

(alto orientamento al risultato e basso alle relazioni)

Impone il suo volere alla controparte

Esercita pressione, quasi intimidazione

Prende tutto ciò che riesce a “portare via”

Ha l’obiettivo prevalente di vincere, annientando l’interlocutore

La sua visione è: **win-lose**



Lo stile Collaborativo

(alto orientamento al risultato e alle relazioni)

Ricerca gli interessi comuni

E' orientato alla soluzione dei problemi

Crea sinergia

Persegue la soddisfazione reciproca dei bisogni

Il suo obiettivo è “vincere insieme”

La sua visione è: **win-win**



Esercitazione

GLI STILI NEGOZIALI

LE ARANCE UGLY



3 – Abilità cognitive



Alcune caratteristiche importanti....

- A. Stili cognitivi
- B. Stile di risoluzione dei problemi
- C. Creatività e pensiero laterale
- D. Abilità decisionali



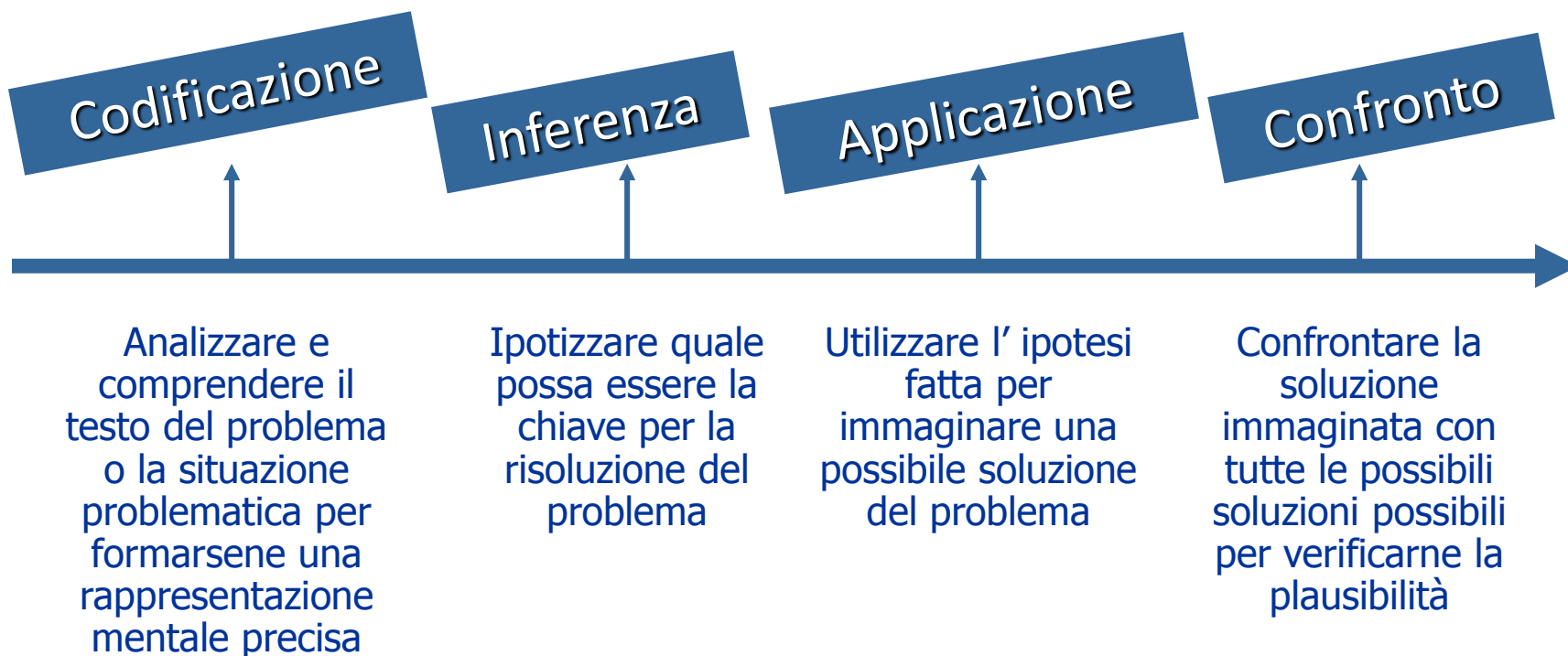
Esercitazione stili cognitivi

- Test STILI COGNITIVI
- Test scheda 27 – 28 – 29 – 30 STILI COGNITIVI 2



B. Stili di risoluzione dei problemi

La risoluzione di un problema richiede alcuni passaggi...



I soggetti che risultano essere ottimi risolutori di problemi in genere dedicano ai **passaggi di CODIFICAZIONE più tempo** di quanto non ne dedichino coloro che danno scarse prestazioni



Codificare accuratamente le informazioni e la situazione è un punto fondamentale per la risoluzione di qualsiasi problema e la presa di decisioni

Esercitazione problem solving

- Esercitazione Problem solving



C. Creatività e pensiero laterale

La risoluzione di un problema richiede alcuni passaggi...

al fine di definire correttamente il problema e generare delle idee usa strumenti specifici della qualità e della stimolazione del pensiero, come il Brainstorming di Osborn o i “Sei Cappelli per Pensare” di De Bono oltre a molti altri metodi



C. Creatività e pensiero laterale

Il Brainstorming

Il brainstorming è per così dire il prototipo del lavoro di gruppo creativo molto utilizzato.

Le sue regole, tra cui:

- separare la creazione dalla valutazione di idee,
 - ascoltare e prendere spunto da idee altrui,
 - osare, esprimere le proprie idee,
 - possibilmente puntare alla loro quantità piuttosto che alla qualità,
- sono essenziali per la sua riuscita e, tra l'altro, sono modalità valide anche per altre tecniche di creatività.



Il gruppo, anche abbastanza consistente, si riunisce e **dà il via libera a qualsiasi tipo di pensiero** sugli argomenti identificati.

L'importante è che **non venga espressa alcuna critica o valutazione**, che avrebbe l'effetto di intimidire e inibire il flusso di idee.

Il **facilitatore** è incaricato di annotare le idee secondo concetti chiave, che verranno successivamente strutturati e in ogni caso sviluppati.

FONDAZIONE ITS AGROALIMENTARE PUGLIA

Corso ITS VIII Ciclo 2018-20

“Tecnico Superiore Responsabile alle vendite e promozione dei Prodotti Enogastronomici del territorio”



C. Creatività e pensiero laterale

Si tratta di un metodo pratico e rapido che mette insieme le fasi **divergente** (immaginazione) e **convergente** (produzione e organizzazione delle idee), e permette **sia di definire correttamente il problema, sia di arrivare ad una soluzione.**



Il procedimento è a doppio imbuto:

Nella fase **divergente** si producono idee a ruota libera. Il conduttore stimola i presenti a proporre e vieta di fare critiche.

Poi scrive per parole chiave le idee sulla flipchart.

In un secondo momento, e con persone diverse dalle precedenti, si passa alla fase **convergente**.

Le idee vengono selezionate, valutate, e si arriva a scegliere le più interessanti.

C. Creatività e pensiero laterale

La Tecnica dei 6 Cappelli per pensare

Edward de Bono ha teorizzato questo metodo nel libro "Sei cappelli per pensare" (BUR, 1994)

In genere, quando ci poniamo di fronte ad un problema, conserviamo sempre lo stesso atteggiamento, pessimista, emotivo, distaccato.

Quando indossiamo un cappello cambiamo atteggiamento.

Si indossa il cappello per uscire o per esercitare una funzione (il vigile).



Razionalità



Pessimismo



Emotività



Controllo



Ottimismo



Creatività

C. Creatività e pensiero laterale

Indossare un cappello quando si partecipa ad una riunione o si affronta un problema significa **assumere un certo atteggiamento**, che cambia a seconda del cappello che si indossa.

Si usano sei cappelli di colore diverso.

I cappelli sono simbolici.

Si "indossano" con queste frasi:

- "mettiamoci il cappello blu"
- "togliti il cappello nero"
- "ora prova a dirmi che ne pensi con il cappello giallo"
- e così via.

Il conduttore propone il tema e spiega il funzionamento dei cappelli (indossando il cappello **blu**).

Invita i partecipanti ad indossare il cappello **bianco** e ad analizzare il tema. Controlla che tutti si comportino secondo il cappello indossato. Poi fa cambiare i cappelli.

La riunione termina quando si arriva a risultati soddisfacenti.

(in genere i partecipanti continuano a "indossare i cappelli" anche dopo ...).

FONDAZIONE ITS AGROALIMENTARE PUGLIA

Corso ITS VIII Ciclo 2018-20

“Tecnico Superiore Responsabile alle vendite e promozione dei Prodotti Enogastronomici del territorio”



C. Creatività e pensiero laterale

Ecco i sei cappelli.

Cappello bianco

Analisi dei dati o delle informazioni disponibili, raccolta di eventuali informazioni precedenti, analogie su temi che si conoscono, il tutto senza esprimere giudizi.

Cappello rosso

Emotività, esprimere di getto le proprie intuizioni, come suggerimenti o sfoghi liberatori, come se si ridiventasse bambini. Emozioni, sentimenti.

Cappello nero

L'avvocato del diavolo che rileva gli aspetti negativi, le ragioni per cui la cosa non può andare.

Cappello giallo

L'avvocato dell'angelo, rileva gli aspetti positivi, i vantaggi, le opportunità.

Cappello verde

Indica sbocchi creativi, nuove idee, analisi e proposte migliorative, visioni insolite.

Cappello blu

Stabilisce priorità, metodi, sequenze funzionali. Pianifica, organizza, stabilisce le regole del gioco. Conduce il gioco.

Il metodo è molto raccomandabile tra l'altro per rendere le riunioni meno conflittuali e più produttive.



TECNICHE PER STIMOLARE LA CREATIVITÀ DEI GRUPPI E PRODURRE IDEE:

- Le tecniche sotto indicate sono esaustivamente descritte nei siti indicati a fianco tutto il materiale è tratto dal sito: <http://www.problemsetting.com>
- **Brainstorming** <http://www.problemsetting.com/pages/brainstorming.htm>
- **Sinettica** <http://www.problemsetting.com/pages/sinettica.htm>
- Il **diagramma di affinità** tecnica per produrre e selezionare idee e per risolvere problemi complessi in un gruppo di 10 persone circa. Si può usare sia in modo autonomo, sia come strumento per la fase convergente del brainstorming. http://www.problemsetting.com/pages/diagr_aff.htm
- I **6 cappelli per pensare** per gestire gruppi in modo non conflittuale ed esaminare un problema con diversi atteggiamenti mentali. http://www.problemsetting.com/pages/6_cappelli.htm
- La **Finestra di Johari** è una matrice che aiuta ad analizzare e governare la comunicatività fra persone singole e gruppi. <http://www.problemsetting.com/pages/johari.htm>
- La **Matrice di Gallup** analizza le diverse motivazioni dei componenti di un gruppo, di un'aula, di un ufficio, di un reparto. <http://www.problemsetting.com/pages/gallup.htm>
- Il **ciclo ORGI** è un modello semplificato di processi intrapsichici che aiuta a gestire le proprie reazioni agli stimoli esterni, e le relative azioni di risposta. <http://www.problemsetting.com/pages/orgi.htm>
- Nei giochi d'**aula** o di **gruppo** si ricorre al gioco per stimolare il lavoro di gruppo, la ricerca di nuove idee, la sdrammatizzazione di situazioni conflittuali. http://www.problemsetting.com/pages/giochi_aula.htm
- Il **Role play**, o gioco di ruolo, abitua a saper assumere punti di vista diversi. http://www.problemsetting.com/pages/role_play.htm



ESERCITAZIONI

“Un chirurgo viene chiamato d’urgenza all’ospedale per operare un ragazzo che ha subito un incidente.

Il chirurgo accorre e si prepara per l’intervento ma, non appena vede il paziente disteso sul lettino esclama: “Ma non posso operarlo, questo è mio figlio!” Il chirurgo tuttavia non è il padre del ragazzo”.

Come è possibile dunque questa situazione?

“Due figli e due padri sono seduti intorno al tavolo dove ci sono quattro mele. Ognuno prende una mela. Ma sul tavolo rimane una mela. Come è possibile?”



ESERCITAZIONI

Molti anni fa, ai tempi in cui un debitore insolvente poteva essere gettato in prigione, un mercante di Londra si trovò, per sua sfortuna, ad avere un grosso debito con un usuraio. L'usuraio era vecchio e brutto, si invaghì della giovanissima figlia del mercante, e propose un affare. Disse che avrebbe condonato il debito se avesse avuto in cambio la ragazza.

...l'astuto usuraio propose di lasciare decidere alla Provvidenza. Disse che avrebbe messo in una borsa vuota due sassolini, uno bianco e uno nero, e che poi la fanciulla avrebbe dovuto estrarne uno. Se fosse uscito il nero sarebbe diventata sua moglie e il debito del padre condonato. Se la fanciulla avesse estratto il bianco sarebbe rimasta con il padre e il debito anche in questo caso rimesso. Ma se si fosse rifiutata di procedere all'estrazione, suo padre sarebbe stato messo in prigione e lei sarebbe morta di stenti.

Il mercante, benché con riluttanza, accettò. ... l'usuraio si chinò a raccogliere i sassolini. Mentre egli li sceglieva, la fanciulla vide con terrore che egli prendeva e metteva nella borsa due sassolini neri e poi chiese alla fanciulla di procedere a estrarre i sassolini



Che cosa fareste nei panni della fanciulla?

La logica:

1. la ragazza si rifiuta di estrarre il sassolino
2. mostra che la borsa contiene due sassolini neri e smaschera l'usuraio
3. estrae uno dei sassolini neri e si sacrifica per salvare il padre dalla prigione



Tuttavia, nessuna di queste soluzioni risolve il problema: se la fanciulla non estrae il sassolino il padre finisce in prigione, se lo estrae deve sposare l'usuraio

La soluzione

La ragazza introdusse la mano nella borsa e ne estrasse un sassolino, ma senza neppure guardarlo se lo lasciò sfuggire di mano facendolo cadere sugli altri sassolini del viottolo, fra i quali si confuse.

<<oh che sbadata!>> esclamò. <<Ma non vi preoccupate: se guardate nella borsa potrete immediatamente dedurre, dal colore del sassolino rimasto, il colore dell'altro>>. Il sassolino rimasto era, naturalmente, nero e l'usuraio accettò la presunzione che il sassolino caduto fosse bianco per non ammettere la propria disonestà

Avete appena scoperto o ricordato la differenza tra il pensiero logico, verticale, e quello laterale, o meglio **l'individuazione di nuove interpretazioni della realtà** e la ricerca di **nuove idee** piuttosto che la sola soluzione a un problema singolo.

Fonte: De Bono E., Il pensiero laterale, BUR ... 1981 (prima edizione Rizzoli 1969)



4 - I valori



Cosa sono i valori?

Rappresentazioni cognitive dei **bisogni umani** e delle **esigenze sociali**

Sistemi di credenze relative al rapporto più desiderabile tra mezzi e fini delle azioni umane nei diversi contesti sociali



sono condivisi in una certa cultura

sono alla guida dell'azione degli individui, possono sostenere certe direzioni d'azioni e respingerne altre

Perché contano i valori?



La maggior parte dei progetti che noi desideriamo realizzare, delle decisioni che prendiamo, delle azioni che facciamo, **sono influenzate dai valori** ai quali noi ci riferiamo o diamo importanza.



Identificare i valori più importanti della propria vita permette di selezionare i propri settori di interesse e di rivolgere il proprio impegno verso specifici campi



Otto definizioni di valori

<p>Valori di tipo <i>ECONOMICO</i></p> <p>Interesse dominante per gli aspetti pratici del mondo economico: la produzione, il mercato, il rendimento, il profitto. Si traduce essenzialmente nel senso degli affari.</p>	<p>Valori di tipo <i>POLITICO</i></p> <p>Interesse dominante per il potere, senza limitarlo allo stretto piano della politica, valorizzando la nozione di potenza. Si traduce essenzialmente nella ricerca dell'influenza e del potere personale.</p>	<p>Valori di tipo <i>ESTETICO</i></p> <p>Interesse dominante per la forma, il bello, le arti. Si traduce per una forte sensibilità all'armonia del proprio ambiente, le forme d'espressione artistica.</p>	<p>Valori di tipo <i>EDONISTICO</i></p> <p>Interesse dominante per la ricerca del benessere personale, del piacere, la soddisfazione dei bisogni vitali e sensuali.</p>
<p>Valori di tipo <i>SOCIALE</i></p> <p>Interesse dominante per le persone, l'individuo è considerato come un fine in sé. Si traduce in attitudini alla comprensione, simpatia, altruismo, azioni d'aiuto, di sviluppo delle persone e dei gruppi.</p>	<p>Valori di tipo <i>TEORICO E SCIENTIFICO</i>.</p> <p>Interesse dominante per la ricerca del sapere, gusto per l'osservazione, il ragionamento, la spiegazione logica. Preferenze per il procedimento scientifico, razionale e che consiste nel sistematizzare, organizzare, ordinare le informazioni o i dati.</p>	<p>Valori di tipo <i>METAFISICO</i></p> <p>Interesse dominante per la ricerca di una comprensione dell'universo alla quale l'uomo si integra. Si traduce generalmente per dei riferimenti ad un sistema di credenze religiose o filosofiche.</p>	<p>Valori di tipo <i>PROFESSIONALE</i></p> <p>Interesse dominante per il lavoro come fonte di ricchezza personale e di realizzazione di sé stesso. Il lavoro assume un interesse intrinseco e centrale nella vita della persona.</p>

Esercitazione sui valori

I MIEI VALORI

OBIETTIVI Riconoscere l'identità personale, sociale, lavorativa attraverso l'identificazione del proprio sistema valoriale in relazione alla propria evoluzione personale

CONTENUTI

- Identificazione dei propri valori personali. Elaborazione del sentimento di potere personale.

METODOLOGIA E MODALITÀ DI SVOLGIMENTO

- 1) La/il conduttrice/tore distribuisce la scheda sui valori e chiede ad ognuna/o di ordinarli secondo un criterio decrescente di importanza (il primo sarà il più importante fino all'ultimo che risulterà meno importante), dando di ognuno una breve definizione. Utilizzando la matita per fare correzioni e modifiche. Volendo si può aggiungere un valore non compreso nella lista. Sono esclusi pari merito o blocchi di valori.
- 2) La/il conduttrice/tore predispone nel frattempo un foglio con l'elenco dei nomi delle/dei partecipanti e due colonne affiancate.
- 3) Viene quindi richiesto ad ognuna/o di indicare quale valore considerano più importante per sé e quale invece risulta ultimo nella graduatoria, e le coppie di valori vengono affiancate ai nomi delle/dei partecipanti.
- 4) A questo punto si apre una riflessione collettiva su quali valori risultano condivisi maggiormente o al contrario siano poco apprezzati, se esistono scelte condivise in misura diversa tra donne e uomini, se le/i partecipanti riescono individualmente a collegare diverse priorità valoriali a fasi diverse di vita. Normalmente, in tutti i gruppi, il potere viene collocato all'ultimo posto e viene esplicitamente indicato come disvalore.



Esercitazione sui valori

- 5) A questo punto la/il conduttrice/tore chiede a chi ha espresso questa valutazione di dare la sua definizione di potere e propone di contro la definizione del vocabolario che rimanda al concetto di facoltà, possibilità di fare, agire, realizzare.
- 6) Viene quindi richiesto ad ognuna/o di ripensare alla propria storia e individuare persone influenti e significative, portatrici di un potere sano, positivo e nominarle.
- 7) Passaggio ulteriore: viene richiesto ad ognuna/o di ricordare una situazione di carattere sociale, non intima e privata, in cui abbiano avuto potere e lo abbiano esercitato.
- 8) Quali sentimenti provoca questa ricostruzione? In che modo questa elaborazione razionale/emotiva modifica la precedente graduatoria? Quale senso va dato al potere nella nostra vita?

DURATA: dieci minuti per la stesura della lista, due ore circa complessive.

AVVERTENZA: questa articolazione dell'esercitazione sui valori è estremamente impegnativa sia per la/il conduttrice/tore che per le/i partecipanti e richiede, più di altre, risorse di attenzione, delicatezza e tempo. È peraltro uno strumento potente ed efficace in grado di produrre risultati molto significativi nel processo di empowerment personale.

Se ne può realizzare una versione più soft, utilizzando la scheda dei valori, procedendo con la graduatoria personale, e con la riflessione sulla modificazione della gerarchia valoriale nelle diverse fasi e condizioni di vita. È comunque uno strumento fondamentale



Esercitazione sui valori

I MIEI VALORI VALORI

- 1) Famiglia
- 2) Amicizia / Amore
- 3) Impegno sociale
- 4) Impegno intellettuale
- 5) Impegno politico
- 6) Realizzazione professionale
- 7) Potere
- 8) Sicurezza
- 9) Autorealizzazione
- 10) Denaro
- 11) Benessere psicologico
- 12) Salute
- 13) Divertimento
- 14) _____
- 15) _____



Esercitazione sui valori professionali

- I MIEI VALORI PROFESSIONALI
- Valori lavorativi



5 - Le proprie motivazioni, i propri desideri



MOTIVAZIONE

Propositività, ambizione, determinazione.

Inclinazione ad affrontare e superare gli ostacoli attraverso una piena partecipazione, mobilitazione intellettuale ed emotiva, orientamento a dare sempre più di quanto non si riceve.

Disponibilità a farsi carico della fatica e a confrontarsi con l'incertezza pur di raggiungere i propri obiettivi.

È collegata a quell'insoddisfazione che in ogni momento spinge a confrontare "ciò che siamo" con "***ciò che possiamo diventare***" e che obbliga a "**superarsi**".



Il *desiderio*, la *volontà* e la *passione* che ogni individuo esprime nei propri comportamenti lavorativi.

Ciò che **spinge a conseguire i risultati attesi ed ad *andare oltre i risultati attesi***.

La motivazione che gli individui sono disposti a manifestare in un compito lavorativo non è mai "***data una volta per tutte***", non risulta in alcun modo "***fissata***" o "***prevedibile***", non ha "***gradualità***" ma procede con un andamento "***discontinuo***": la motivazione non si può mai dare "***per scontata***".

Diversi tipi di motivazioni...

MOTIVAZIONE ALLA RIUSCITA

...cerco di raggiungere gli obiettivi prefissati e traguardi sempre più elevati, per ottenere miglioramenti continui

MOTIVAZIONE AL POTERE

...tento di avere forte ascendente sugli altri, imporre le mie idee, esercitare un forte controllo sulle decisioni degli altri

MOTIVAZIONE ALLA CONOSCENZA

...cerco di tenermi informato ed aggiornato, acquisire nuove conoscenze, essere aperto ai cambiamenti

MOTIVAZIONE ALL’AFFILIAZIONE

...mi piace stare insieme ad altre persone in un clima di fiducia e di armonia stringendo legami affettivi



ESERCITAZIONE

- Test su **Fattori Motivazionali di McClelland**
- Test Vecchio saggio - motivazione



6 - Il lavoro



Sentimento positivo o negativo generale e durevole nei confronti di una certa persona, oggetto o argomento



Tutti noi abbiamo degli atteggiamenti riguardo al lavoro, consideriamo un certo lavoro interessante, noioso, bello, brutto etc...

I nostri atteggiamenti influenzano il significato che diamo alla parola "**lavoro**"

infatti...

...non tutti attribuiscono lo stesso significato alla parola "**lavoro**"

Secondo il vocabolario della lingua italiana "lavoro" significa:

"attività di produzione di beni o di servizi esplicata nell'esercizio di un mestiere, una professione..."

Vocabolario della lingua italiana Zingarelli

...ma voi quando pensate che un'attività possa essere definita un "lavoro"?



ESERCITAZIONE

- Scheda 1
- Scheda 2 + Calcolo risultato



"C'è un solo tipo di successo: quello di fare della propria vita ciò che si desidera"

Henry D. Thoreau

